

## **Факторы повышения конкурентоспособности национальных кадров**

### **Введение**

В современных условиях конкурентные преимущества национальной экономики, возможности ее модернизации напрямую определяются накопленным в стране и задействованным человеческим капиталом. В начале нового тысячелетия, когда в мире происходит переход к «экономике знаний», особое значение приобретает накопление каждой страной человеческого капитала, что наглядно подтверждается международной практикой развитых стран с инновационно-технологической экономикой.

Исследование человеческого капитала измеряется более чем 250-летним периодом. Однако только во второй половине XX века концепция человеческого капитала сформировалась в целостную теорию, учитывающую реальные народнохозяйственные сдвиги, порожденные научно-технической революцией, накопление невещественных элементов богатства (научных достижений, роста уровня образования населения и т.д.), и приобрела первостепенное значение для всего хода общественного воспроизводства.

### **Основная часть**

Решение стратегических задач по повышению конкурентоспособности Республики Казахстан является возможным

при условии повышения качества человеческого капитала и формирования принципиально нового типа работников в соответствии с требованиями наукоемкой экономики.

В таблице 1 нами выделены основные характеристики и факторы формирования нового качества человеческого капитала в Республике Казахстан.

Человек с его творческим и физическим потенциалом, способностью к воспроизводству и саморазвитию, со своими знаниями, умениями и навыками является одним из ключевых факторов, самым ценным ресурсом успешного развития страны. Проблемам формирования и эффективного использования созидательных способностей человека посвящены труды как зарубежных, так и отечественных ученых-экономистов. Вместе с тем до сих пор не выработана синтезированная концепция исследования человеческого капитала как важнейшей экономической категории, которая раскрывала бы ее содержание применительно к сложным процессам перехода на инновационную стадию развития национальной экономики в условиях глобальных вызовов и угроз.

Таблица 1 – Основные характеристики и факторы формирования нового качества человеческого капитала в Республике Казахстан

Основные характеристики качества человеческого капитала	Факторы формирования нового качества человеческого капитала в Республике Казахстан
<ul style="list-style-type: none"> <li>- обладание конкурентоспособными компетенциями;</li> <li>- обладание навыками адаптации;</li> <li>- психологическая готовность к переменам;</li> <li>- владение современными средствами коммуникации, технологиями и активным использованием их как в личной, так и в профессиональной деятельности;</li> <li>- обладание навыками поиска информации и саморазвития;</li> <li>- умение унифицировать базовые знания при сочетании с глубокой специализацией профессиональных знаний;</li> <li>- готовность к развитию профессиональных навыков, к смене профессии и вида деятельности;</li> <li>- склонность к большей территориальной мобильности;</li> <li>- ориентированность на достижение результата;</li> <li>- отношение к собственному здоровью как объекту инвестиций (денег, времени);</li> <li>- коммуникабельность и открытость для внешних контактов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение и профессиональная подготовка кадров «в течение всей жизни»;</li> <li>- реформирование системы здравоохранения и образования;</li> <li>- повышение роли государства в выборе приоритетных направлений промышленной политики;</li> <li>- создание рабочих мест в наукоемких отраслях;</li> <li>- совершенствование и модернизация трудовых отношений между государством, работодателями и работниками в лице профсоюзов на основе трехстороннего партнерства;</li> <li>- повышение социальной ответственности работодателей в профессиональном обучении работников, в преодолении негативных последствий экономического кризиса: недопущение массового высвобождения работников, создание нормальных условий труда, предотвращение производственного травматизма, своевременная выплата заработной платы;</li> <li>- повышение качества государственного регулирования национальной экономики (гибкость, целенаправленность, борьба с коррупцией);</li> <li>- создание социальной инфраструктуры и др.</li> </ul>

Таким образом, формирование нового качества человеческого капитала Республики Казахстан в свете поставленных общенациональных интересов и задач посткризисного восстановления и обеспечения стабильности экономики, ее модернизации на основе высокотехнологичного производства, конкурентоспособности производимых товаров и услуг должно быть нацелено на достижение ее прогрессивных параметров.

Это означает повышение качественных характеристик – улучшение здоровья, увеличение средней продолжительности жизни, снижение бедности, обеспечение современного образования путем обучения, профессиональной подготовки и переподготовки каждого гражданина на протяжении всей жизни и конкурентоспособность на внешнем рынке труда.

Самые высокие требования к качеству и эффективности использования человеческого капитала предъявляет инновационная экономика, основанная на широком использовании современных наукоемких технологий и достижений фундаментальной науки. Развитие технологически ориентированной интеллектуальной экономики требует высококвалифицированных специалистов, инженеров и рабочих технических профессий на основе развитой системы образования. Очевидно, что формирование инновационной экономики и развитие национальной инновационной системы (НИС) возможны в тех странах, где развитие фундаментальной науки и образования является одним из главных приоритетов государственной политики с соответствующим финансированием.

В современном мире конкурентоспособность страны определяется не столько общим уровнем производства и потребления, сколько ее технологическим, инновационным содержанием, качеством человеческого капитала и, в частности, подготовки национальных кадров, его профессионализма, квалификации, владения необходимыми навыками и умениями, социальной устойчивости и др.

Одним из ключевых вызовов для нашей страны является усиление в глобальном масштабе конкурентной борьбы за факторы, определяющие конкурентоспособность инновационных систем, в первую очередь за высококвалифицированную рабочую силу и «умные» деньги (инвестиции, привлекающие в проекты новые знания, технологии, компетенции), резкое повышение мобильности этих факторов.

Понятие конкурентоспособности национальных кадров весьма неоднозначно. Основные термины, используемые в качестве синонима понятию «конкурентоспособность национальных

кадров» следующие: конкурентоспособность человеческого капитала, конкурентоспособность трудового потенциала, конкурентоспособность рабочей силы, конкурентоспособность трудовых ресурсов, конкурентоспособность работника, конкурентоспособность персонала, конкурентоспособность рабочего, специалиста и менеджера и др.

На наш взгляд, под конкурентоспособностью кадров следует понимать свойство человеческого капитала, характеризующее степень удовлетворения рыночной потребности в труде, формируемое системой качественных и количественных показателей. Конкурентоспособность кадров представляет собой совокупность профессиональных характеристик, определяющих сравнительные преимущества конкретного специалиста или отдельных групп работников на рынке труда для замещения рабочих мест.

Основу конкурентоспособности кадров составляют индивидуальные характеристики человеческих ресурсов – структура и качество человеческого капитала, такие, как:

– физические способности, здоровье, внешние данные (биофизический капитал);

– интеллектуальные, умственные, творческие способности, знания и умения, профессиональный опыт (интеллектуальный капитал);

– психологические качества, моральные и нравственные установки, ценности, стереотипы мышления, взгляды на жизнь, личные мотивации (морально-психологический капитал);

– происхождение, связи, фамилия, статус, принадлежность к сообществам (социальный капитал);

– коммуникативные способности, умение находить общий язык и «подстраиваться» (коммуникативный капитал) и т.д.

Необходимость исследования факторов, оказывающих влияние на формирование нового качества человеческого капитала определяется тем, что оно является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием конкурентоспособности страны.

Опираясь на теорию конкурентных преимуществ М. Портера [1], рассмотрим факторы конкурентоспособности кадров, классификация которых представлена в таблице 2.

Применительно к молодым специалистам авторами предлагается рассматривать первичную и вторичную конкурентоспособность. Первичная конкурентоспособность определяется комплексом полученных теоретических знаний и практических навыков студентом или выпускником, позволяющая претендовать при трудоустройстве на определенную должность, а работодателю – выделить данного претендента среди других соискателей. Вторичная конкурентоспособность формируется через профессиональное самосовершенствование молодого специалиста, его ориентацию на повышение квалификации и карьерный рост.

Важнейшим фактором конкурентоспособности являются качественные параметры рабочей силы, представляющие собой совокупность свойств, обуславливающих способность выполнять определенные виды труда при соблюдении требований к условиям и оплате труда.

Конкурентоспособность кадров базируется на непрерывном образовании в течение всей жизни и включает определенные этапы, в том числе домашнее воспитание, дошкольное образование, общее (среднее) образование, дополнительное образование детей и

подростков, основное профессиональное образование (интеллектуальное, культурное и профессиональное развитие личности, получение квалификации в соответствии с действующими программами подготовки кадров), дополнительное профессиональное образование (совершенствование профессионально значимых качеств и приобретение новых трудовых функций и/или должностных обязанностей, т.е. профессиональная переподготовка и повышение квалификации).

На конкурентоспособность кадров оказывают влияние следующие факторы:

- изменение функций труда, рост значения универсализации труда и его комбинирования;

- уникализация труда, появление профессий, требующих от работников высокой квалификации и предоставляющих возможности для постоянного профессионального самосовершенствования;

- изменения в структуре квалификаций, преобладание знаний над навыками и умениями, зависящими от опыта работы, повышение требований к профессиональным знаниям работников (многократное расширение, углубление, периодическое обновление);

- изменение уровня и структуры напряженности труда (на смену физической нагрузке приходит нервно-психологическая), повышается значение таких качеств, как быстрота реакции, скорость принятия решения, собранность, внимательность, ответственность за порученное дело и за безопасность других людей.

В связи с этим можно выделить новые критерии определения профессиональной пригодности работников, обеспечивающие их конкурентоспособность (таблица 3).

Таблица 2 – Классификация факторов конкурентоспособности кадров

Фактор «национальные кадры»		Фактор «условия спроса на рынке труда»				Фактор «кадровая стратегия и структура кадров»		
Основные и развитые	Общие и специализированные	Колбания экономической конъюнктуры	Инвестиционная активность	Инфляция	Банкротство предприятий	Обеспеченность кадрами	Оплата и производительность труда	Обучение и переобучение
<p>Основные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пол, возраст, неквалифицированная и полуквалифицированная рабочая сила, вид деятельности.</li> <li>Общие (дают конкурентные преимущества ограниченного характера):</li> <li>- специалисты, имеющие ТИПО, ВО, стаж работы, квалификацию и др.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- диспропорции между спросом и предложением рабочей силы;</li> <li>- уровень з/п;</li> <li>- альтернативная стоимость наемного труда;</li> <li>- численность, мобильность, семейное положение работников;</li> <li>- демографическая ситуация;</li> <li>- система налогообложения;</li> <li>- уровень цен;</li> <li>- тех. оснащенность производства</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание рабочих мест;</li> <li>- повышение платежеспособного спроса;</li> <li>- расширение производства;</li> <li>- обесечение экономического роста и снижение безработицы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- инвестиционная активность;</li> <li>- создание рабочих мест</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- постановка их на учет на бирже труда;</li> <li>- обеспечение минимальных социальных гарантий высвобождаемым</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- прогнозирование потребности в кадрах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нормирование труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение квалификации;</li> <li>- приобретение новых навыков и проф. знаний</li> </ul>
<p>Развитые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высококвалифицированные кадры (специалисты с ВО, специалисты в области компьютерных и информационных технологий)</li> <li>- носители инноваций</li> </ul>	<p>Специализированные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- узкоспециализированные знания и навыки, работы высокой сложности и точности (долгосрочную основу обеспечения конкурентоспособности)</li> </ul>	<p>Перераспределение работников между государственным и негосударственным сектором экономики. Переизбыток работников с ВО и недостаток рабочих с высокой квалификацией, рост вузов и сокращение ТИПО. Демографическое развитие.</p>						<p>Для эффективного использования и управления кадровым потенциалом с целью повышения их конкурентоспособности необходимо осуществление целенаправленной кадровой политики и кадрового мониторинга.</p>
<p>Конкурентоспособность могут обеспечить развитые и специализированные факторы</p>		<p>Примечание – Составлено авторами на основе [2].</p>						

Таблица 3 – Критерии профессионализма кадров, обеспечивающие их конкурентоспособность

Требования на внешнем рынке труда	Требования внутреннего рынка труда
<ul style="list-style-type: none"> <li>- социальная компетентность и нормативно-правовая подготовленность;</li> <li>- обладание знаниями законов рыночной экономики и конъюнктуры рынка;</li> <li>- формирование способности к быстрому реагированию на изменения ситуации на рынке труда;</li> <li>- территориальная мобильность;</li> <li>- самостоятельность в принятии решений;</li> <li>- нацеленность на формирование гибкого индивидуального жизненного цикла;</li> <li>- способность оптимального выбора сферы для приложения трудовых и профессиональных способностей;</li> <li>- формирование системы трудовой мотивации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая профессиональная компетентность;</li> <li>- творческий и интеллектуальный потенциал;</li> <li>- адаптированность работника к быстрой смене условий труда;</li> <li>- готовность работника к повышению квалификации и освоению новых знаний;</li> <li>- универсализация работника;</li> <li>- профессиональная и трудовая мобильность;</li> <li>- стрессоустойчивость;</li> <li>- наличие высоких деловых и личностных качеств.</li> </ul>

### Заключение

Образовательная политика в условиях технологической модернизации основной своей целью должна ставить определение стратегических потребностей инновационной экономики в квалифицированных кадрах и требований к их компетентности. Прогнозирование перспективных потребностей национальной экономики в различных категориях квалифицированных работников позволит повысить качество подготовки кадров, решить проблемы кадрового обеспечения, в том числе:

- дефицит квалифицированных кадров в связи с возрастающими требованиями работодателей (высокая потребность в специалистах технического профиля будет существенно усиливаться с учетом необходимости массовой замены высококвалифицированных рабочих кадров, средний возраст которых в наукоемких и высокотехнологичных отраслях промышленности сегодня составляет 53–57 лет;

- старение населения;
- диспропорции спроса и предложения специалистов с высшим образованием по отдельным видам специальностей;
- система оценки квалификации выпускников;
- отсутствие чувства ответственности у выпускника за вложенные в процесс его обучения целевые средства;
- низкая заработная плата, уменьшающая мотивацию населения к самообразованию и профессиональной переподготовке;
- слабая связь предприятий с учреждениями образования.

Таким образом, рассмотренные факторы конкурентоспособности кадров взаимосвязаны и составляют динамическую систему. Устойчивая конкурентоспособность кадров может быть обеспечена только при условии долгосрочного, непрерывного и поступательного совершенствования всех рассмотренных факторов конкурентоспособности.

*Список использованных источников*

**Түйін**

1. Портер М. Конкуренция / Пер. с англ. – М.: ИД «Вильямс», 2000. – 608 с.

2. Андрианова Е.В. Факторы конкурентоспособности кадров // Инновационное развитие экономики. – 2011. - №1. – С.58-60

*References*

1. Porter M. Konkurenciya / Per. s angl. – M.: ID “Vil’yams”, 2000. – 608 s.

2. Andrianova Ye.V. Faktory konkurentosobnosti kadrov // Innovatsionnoye razvitiye ekonomiki. – 2011. - №1. – S.58-60

Мақалада ұлттық кадрлардың бәсекеге қабілеттілігіне әсер ететін негізгі факторлар қарастырылып, жүйеленген. Жас мамандардың бәсекеге қабілеттілігінің сапалық көрсеткіштеріне ерекше назар аударылады. Кадрларды даярлау сапасын жақсартуға ықпал ететін негізгі проблемалар анықталды.

*Түйін сөздер:* Ұлттық кадрлар, бәсекеге қабілеттілік, адам капиталы.

**Abstract**

In this article, the main factors affecting the competitiveness of national personnel are reviewed and systematized. Particular attention is paid to the qualitative parameters of competitiveness of young specialists. The main problems affecting the improvement of the quality of personnel training are revealed.

*Key words:* National cadres, competitiveness, human capital.